S
658.15246.07
Her
p
2005

PENGARUH KOMITMEN DAN PENGALAMAN TERHADAP PROFESIONALISME AUDITOR: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
U.P.T. PERPUSTAKAAN

Skripsi

R. 12628/12910-

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

AGUS HERYADI

01013130018

JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2005

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN AKUNTANSI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	:	AGUS HERYADI
NIM	:	01013130018
MATA KULIAH	:	SEMINAR AKUNTANSI
JUDUL	:	PENGARUH KOMITMEN DAN PENGALAMAN TERHADAP PROFESIONALISME AUDITOR: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI

KETUA

TGL 30 / 5 / 05

(Drs. CHARLES PANGGABEAN, Ak)

ANGGOTA

TGL 24/ 5 / 05

(YULIA SAFTIANA, SE, MSi, Ak)

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya jualah peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dalam penulisan skripsi peneliti banyak mendapat bantuan, saran serta petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Zainal Ridho Djafar selaku Rektor Universitas Sriwijaya, beserta staf dan karyawan.
2. Bapak Dr. Syamsurijal AK. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, beserta staf dan karyawan.
3. Ibu Dra. Rina Tjandrakirana DP, MM. Ak. selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Drs. Charles Panggabean, Ak. selaku pembimbing I (*Everything is fine!*)
5. Ibu Yulia Saftiana, SE., MSi., Ak. selaku pembimbing II (Terimakasih atas bimbingannya dan nasehatnya, maaf jika ada salah dan berlaku tidak sopan)
6. Ibu Dra. Hj. Kencana Dewi, MSc., Ak. selaku dosen penguji pengganti (Terimakasih atas nasehat dan pertanyaannya)
7. Ibu Rochmawati Daud, SE., Ak. selaku dosen tamu (Terimakasih atas saran dan pertanyaannya)

8. Bapak Drs. H. Rachmat Djemaah, Ak. selaku pembimbing akademik (Terimakasih atas perhatiannya selama ini)
9. Seluruh Dosen Pengajar serta para staf dan karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya khususnya jurusan akuntansi, special for Yuk Al, Yuk Tini, dan Mbak Ninil (Terimakasih atas bantuannya selama ini)
10. Seluruh staf pengajar di GEC, Mr. Erwin, Ms. Rosdiana, Ms. Nurul, Ms. Suryana, Ms. Indah, especially Ms. Nur Hidayah (Thanks for the everything!)
11. Seluruh pimpinan/manajer serta staf dan karyawan kantor akuntan publik yang menjadi objek penelitian ini.
12. Ayah dan Ibu tercinta serta adik dan kakakku (Terimakasih atas bantuan, doa dan kasihnya selama ini)
13. Buat sahabat-sahabatku:
    - Evan, Anto, Uci, Imam, Tien, Choliel, Adhie, Anggi, Yadi, Ree-Ree, Vina, Sri, Emir, Eka, Lia, Iin, Wina, Yanti, Laila, Daniek dan seluruh teman-teman seperjuangan di Ak 2001 (You're all my best friend)
    - Andri, Hadi, Dewi, Tika, dan semua ikhwah di BO Ukhuwah (Terimakasih atas perhatian dan doanya)
14. Semua orang yang telah membantu penyelesaian skripsi yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Palembang, Mei 2005

Peneliti,

DAFTAR ISI

Hal

Halaman Judul i

Halaman Persetujuan ii

Kata Pengantar iii

Daftar Isi v

Daftar Tabel viii

Daftar Gambar ix

Abstrak

BAB I. PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Perumusan Masalah 5

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 6

E. Hipotesis 7

F. Metodologi Penelitian 8

1. Pengumpulan Data dan Teknik Pengambilan Sampel 8

2. Prosedur Pengumpulan Data 8

3. Variabel Penelitian 9

4. Teknik Analisis 10

G. Sistematika Pembahasan 12

BAB II. TINJAUAN TEORITIS 13

A. Komitmen, Pengalaman, dan Kepuasan Kerja 13

UPT. PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA
NO. INVENTARIS 050837
TANGGAL : 10 JUN 2005

B. Unsur-Unsur Profesionalisme 15

1. Pengetahuan (*Knowledge*) 15

2. Keahlian (*Skill*) 17

3. Etika 19

C. Gambaran Umum Auditing 20

D. Jenis-Jenis Audit 22

E. Jenis-Jenis Auditor 23

F. Hirakhi Auditor dalam Organisasi Kantor Akuntan Publik 26

G. Jasa yang Diberikan Kantor Akuntan Publik 27

H. Standar Profesional Akuntan Publik 32

BAB III. OBYEK, ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN 35

A. Obyek Penelitian 35

B. Uji Kualitas Data 36

1. Uji Validitas 37

2. Uji Reliabilitas 40

C. Karakteristik Responden 40

D. Statistik Deskriptif 41

E. Pengujian Hipotesis 42

1. Uji Hipotesis I 43

2. Uji Hipotesis II 44

3. Uji Hipotesis III 45

4. Uji Hipotesis IV 45

5. Uji Hipotesis V 46

6. Uji Hipotesis VI 46

7. Uji Hipotesis VII 46

8. Uji Hipotesis VIII 47

9. Uji Hipotesis IX 47

10. Uji Hipotesis X 48

F. Analisis Pengaruh 48

G. Pembahasan 49

H. Analisis Tambahan 52

BAB VI. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN 54

A. Kesimpulan 54

B. Keterbatasan 55

C. Saran 56

Daftar Pustaka 58

Lampiran

DAFTAR TABEL

Hal

Tabel I. Tingkat Pengembalian Kuesioner 36

Tabel II. Uji Validitas untuk Variabel Komitmen Organisasional 37

Tabel III. Uji Validitas untuk Variabel Komitmen Profesional 38

Tabel IV. Uji Validitas untuk Variabel Kepuasan Kerja 38

Tabel V. Uji Validitas untuk Variabel Profesionalisme 39

Tabel VI. Uji Reliabilitas 40

Tabel VII. Karakteristik Responden 41

Tabel VIII. Statistik Deskriptif 42

Tabel IX. Regression Weights 43

Tabel X. Analisis Pengaruh 48

DAFTAR GAMBAR

Hal

Gambar 1. Model Penelitian 5

Gambar 2. Hasil Pengolahan Analisis Jalur 44

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional, dan pengalaman terhadap profesionalisme auditor melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori, terutama yang berhubungan dengan perilaku akuntan, dan sebagai informasi dan bahan pertimbangan bagi auditor maupun organisasi kantor akuntan publik dalam upaya meningkatkan profesionalismenya.

Analisis jalur digunakan untuk menguji hipotesis dengan bantuan program AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) ada pengaruh langsung yang signifikan antara pengalaman dan kepuasan kerja terhadap profesionalisme auditor, (b) ada pengaruh langsung yang signifikan antara komitmen profesionalis terhadap kepuasan kerja, dan (c) ada pengaruh tidak langsung yang signifikan antara komitmen profesional terhadap profesionalisme auditor melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Koefisien pengaruh langsung antara komitmen organisasional, komitmen profesional, dan pengalaman terhadap profesionalisme auditor ada yang lebih kecil dan ada yang lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya, sehingga variabel intervening kepuasan kerja tidak dapat diabaikan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Profesi auditor mempunyai posisi yang unik. Auditor dalam melaksanakan auditnya bukan hanya untuk kepentingan klien yang membayar fee tetapi juga untuk pihak ketiga atau masyarakat yang mempunyai kepentingan terhadap laporan keuangan yang diaudit. Sehubungan dengan posisinya yang unik tersebut, auditor dituntut untuk dapat mempertahankan kepercayaan yang telah mereka terima dari klien, pihak ketiga, maupun masyarakat (Supriyono; 1988:1).

Masyarakat telah memberikan arti khusus pada istilah profesional. Mereka diharapkan untuk bertindak pada tingkat yang lebih tinggi dari kebanyakan anggota masyarakat. Istilah profesional berarti tanggung jawab untuk berperilaku yang lebih dari sekedar memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat. Sebagai profesional, auditor mengakui tanggung jawabnya terhadap masyarakat, terhadap klien, dan terhadap rekan seprofesi, termasuk untuk berperilaku yang terhormat, sekalipun ini berarti pengorbanan pribadi (Arens dan Loebbecke; 1996:78).

Profesionalisme merupakan perwujudan profesional dalam profesi seseorang (Pehiadang, dkk; 1997:12). Standar Umum Nomor 1 Standar Auditing – Ikatan Akuntan Indonesia (SA-IAI) dapat ditafsirkan sebagi keharusan bagi seorang auditor untuk memiliki latar belakang pendidikan formal auditing dan akuntansi, pengalaman kerja yang cukup dalam profesinya dan selalu mengikuti pendidikan-pendidikan profesi berkelanjutan (Arens dan Loebbecke; 1996:21). Auditor dituntut untuk

meningkatkan kinerja dan komitmennya terhadap organisasi dengan didukung dari pengalamannya (Guntur, dkk; 2002:1). Setelah kemampuan profesional ini dimiliki, seperti yang disebutkan dalam Standar Umum Nomor 3 SA-IAI serta Ketentuan Nomor 201 butir b Aturan Etika Kompartemen Akuntan Publik, auditor wajib menggunakan kemahiran dan kecermatan profesional dalam melakukan pemberian jasa profesionalnya.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam pekerjaannya banyak ditentukan oleh kemampuan, profesionalisme, serta komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya tersebut (Trisnaningsih, 2003:199). Profesionalisme berhubungan erat dengan komitmen (Guntur, dkk; 2002:2). Komitmen yang dimaksudkan tersebut dapat berupa komitmen terhadap organisasi maupun komitmen terhadap profesi. Komitmen seseorang terhadap organisasi menunjukkan keinginannya dalam melibatkan dirinya sebagai bagian dari organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting, sampai-sampai beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan (Kuntjoro, 2002:1). Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai suatu kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dari profesi, sebuah kemauan yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya dalam Trisnaningsih; 2003:205). Dalam Aturan Etika Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Publik ketentuan nomor 302, 401 dan 501 disebutkan bahwa akuntan publik tidak boleh melakukan tindak perbuatan maupun perkataan yang dapat merusak citra dan

mendiskreditkan profesi maupun rekan seprofesi. Namun dengan terungkapnya mega skandal Enron oleh salah satu *the big five*, begitu pula di Indonesia yang memberikan opini wajar tanpa pengecualian berbagai laporan keuangan yang sebenarnya tidak layak untuk mendapatkannya, masyarakat mulai menyangsikan komitmen auditor terhadap kode etik profesinya. Menteri keuangan dalam sambutannya pada pembukaan Kongres VII Ikatan Akuntan Indonesia di Bandung mengatakan bahwa akuntan yang tindakannya menyimpang dari kode etik adalah akuntan yang tidak memiliki komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional (Khomsiyah dan Indriantoro; 1998:14).

Dalam penelitian terdahulu, Guntur, dkk (2002), profesionalisme juga berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Mereka menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja yang mempengaruhi profesionalisme. Seseorang yang puas terhadap pekerjaannya akan dengan senang hati mau meningkatkan profesionalisme kerjanya. Pendapat ini akan diuji dalam salah satu hipotesis penelitian ini.

Kepuasan kerja ini cukup penting untuk diteliti mengingat tingginya tingkat *turnover* (keinginan berpindah) staf kantor akuntan publik di Indonesia. Dari penelitian sebelumnya, Suwandi dan Indriantoro (1999), menunjukkan 77% staf kantor akuntan publik di Indonesia mempunyai masa kerja kurang dari 3 tahun. Masa kerja yang singkat menunjukkan tingkat keinginan berpindah yang tinggi. Tingginya tingkat keinginan berpindah para staf akuntan telah menimbulkan biaya potensial untuk kantor akuntan publik, seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada

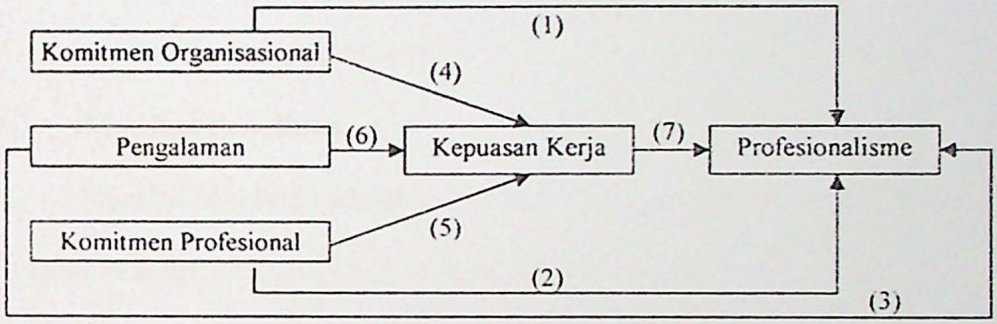
karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, serta biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro; 1999:174). Tingkat keinginan berpindah yang tinggi ini juga menunjukkan staf KAP memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Penelitian terdahulu, Sri Trisaningsih (2003), telah menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja Auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening. Beliau menyatakan komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain, Guntur, dkk (2002), dalam salah satu hasil pembuktian hipotesisnya, menyatakan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Mereka juga menyatakan bahwa komitmen mempunyai hubungan positif dengan profesionalisme.

Guntur, dkk (2002) juga menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme. Menurut Ketchen dan Strowser (dalam Guntur, dkk; 2002:5) pengalaman auditor (lebih dari 2 tahun) dapat menentukan profesionalisme, kinerja, komitmen terhadap organisasi, serta kualitas auditor melalui pengetahuan yang diperolehnya dari pengalaman mengaudit. Dalam banyak penelitian, variabel pengalaman ini diukur dengan ukuran masa kerja. Makin lama masa kerja, makin banyak pula pengalamannya. Masa kerja yang lama juga menunjukkan tingkat *turnover* yang rendah, yang berarti pula tingkat kepuasan kerja staf karyawan tinggi (Suwandi dan Indriantoro; 1999:191). Oleh karena itu, peneliti memprediksikan adanya hubungan antara pengalaman dengan tingkat kepuasan kerja. Prediksi ini akan diuji dalam salah satu hipotesis penelitian ini.

Berdasarkan hasil berbagai penelitian terdahulu diatas, peneliti tertarik untuk menganalisis kembali gabungan dari hasil penelitian-penelitian tersebut. Penelitian ini menganalisis pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional, dan pengalaman kerja terhadap profesionalisme auditor dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Secara ringkas, penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. *Model penelitian*

B. Perumusan Masalah

Secara rinci masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasional, komitmen profesional, dan pengalaman mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme?
2. Apakah komitmen organisasional, komitmen profesional, dan pengalaman mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme?
4. Apakah komitmen organisasional, komitmen profesional, dan pengalaman mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme melalui kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui tingkat pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional, dan pengalaman terhadap profesionalisme auditor melalui kepuasan kerja.
2. Mengetahui tingkat komitmen organisasional, tingkat komitmen profesional, tingkat pengalaman, dan tingkat kepuasan kerja para auditor.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi Peneliti

   Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian dan merupakan latihan penerapan teori-teori dan pengetahuan yang telah diterima selama ini.

2. Bagi Para Auditor dan Kantor Akuntan Publik yang Diteliti

   Sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan profesionalisme.

3. Bagi Pembaca

   Memberikan tambahan pengetahuan dan sebagai acuan jika pembaca ingin melakukan penelitian yang serupa.

E. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini terdiri dari:

H_1 : Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme.

H_2 : Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme.

H_3 : Pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme.

H_4 : Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_5 : Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_6 : Pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_7 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme

H_8 : Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme melalui kepuasan kerja.

H_9 : Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme melalui kepuasan kerja.

H_{10} : Pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme melalui kepuasan kerja.

F. Metodologi Penelitian

1. Pengumpulan Data dan Teknik Pengambilan Sampel

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung maupun melalui pos kepada para auditor (staf profesional) yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP) di beberapa kota besar di Indonesia. Penelitian ini menggunakan sampel KAP di wilayah Kota Palembang, Jakarta, Medan, Padang, Bengkulu, Bandar Lampung, Bandung, dan Surabaya yang terdaftar di direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) per 31 Desember 2003. Kuesioner yang digunakan sebagian besar sama dengan kuesioner yang dipergunakan oleh peneliti terdahulu, Trisnaningsih (2003). Pengambilan sampel menggunakan metode *clustered convinience sampling*, yaitu dengan mengelompokkan para auditor berdasarkan kota, kemudian menentukan KAP yang mewakili berdasarkan kemudahan dalam menghubungi KAP tersebut.

Dari 512 KAP yang terdaftar, peneliti mengambil 26 KAP sebagai sampel, yang terdiri dari enam KAP di Kota Palembang, sepuluh KAP di Kota Jakarta, dua KAP di Kota Medan, satu KAP di Kota Padang, satu KAP di Kota Bengkulu, dua KAP di Kota Bandar Lampung, dua KAP di Kota Bandung, dan dua KAP di Kota Surabaya.

2. Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikirim secara langsung maupun melalui pos dan disertai surat permohonan kepada pimpinan kantor akuntan publik agar dapat menunjuk stafnya untuk menjadi responden, surat penjelasan tentang

tujuan penelitian untuk kepentingan ilmiah, serta amplop dan perangko balasan untuk mengurangi kemungkinan tidak kembalinya kuesioner. Kuesioner dirancang tanpa mencantumkan identitas diri untuk menjaga kerahasiaan responden. Penjelasan petunjuk pengisian kuesioner dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap.

3. Variabel Penelitian

Penelitian ini mempunyai lima variabel penelitian, yaitu:

1. Komitmen Organisasional
2. Komitmen Profesional
3. Pengalaman
4. Kepuasan Kerja
5. Profesionalisme

Untuk mengetahui pola hubungan kelima variabel penelitian ini, akan diuji sepuluh hipotesis. Hipotesis-hipotesis ini dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) seperti yang ditunjukkan oleh model penelitian pada Gambar 1. Variabel yang lebih dahulu menjadi variabel independen, sedangkan variabel selanjutnya menjadi variabel dependen. Analisis jalur ini menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Skala pengukuran variabel komitmen organisasi, variabel komitmen profesional, variabel kepuasan kerja, dan varibel profesionalisme adalah skala likert dengan 5 katagori, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju;

2 = Tidak Setuju;

3 = Tidak Pasti Apakah Setuju atau Tidak Setuju;

4 = Setuju; dan

5 = Sangat Setuju.

Sedangkan variabel pengalaman diukur dengan ukuran lamanya masa kerja. Skala yang dipergunakan adalah skala interval dengan 5 katagori, yaitu:

1 = kurang dari 2 tahun;

2 = 2 tahun sampai dengan 4 tahun;

3 = 4 tahun sampai dengan 6 tahun;

4 = 6 tahun sampai dengan 8 tahun; dan

5 = lebih dari 8 tahun.

4. Teknik analisis

Penelitian ini mempunyai dua tahap analisis data, yaitu: tahap pengujian kualitas data dan tahap analisis pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional terhadap profesionalisme melalui kepuasan kerja.

Dalam tahap pertama, akan diuji validitas dan reliabilitas data. Uji validitas menggunakan *corrected item-total correlation*, yaitu dengan cara mengkorelasi skor item dengan skor totalnya. Butir kuesioner dinyatakan valid jika korelasi r lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi 5 %.

$$r_n = \frac{n\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{[nx_1^2 - (\sum x_1)^2][ny_1^2 - (\sum y_1)^2]}}$$

dimana: x untuk skor tiap pertanyaan

y untuk skor total

Uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach-Alfa. Jika koefisien alfa lebih besar dari 0,6 maka instrumen yang digunakan adalah reliabel.

$$\alpha = \frac{n.r}{1 + r(n-1)}$$

untuk: α = koefisien alfa

n = jumlah pertanyaan yang valid

r = rata-rata koefisien korelasi

Dalam tahap kedua, akan dianalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan jalur yang ditunjukkan pada Gambar 1.

Untuk pengujian hipotesis digunakan uji-t (*t-test*) untuk satu kelompok sampel independen. Rumus *t-test* yang digunakan adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dengan: r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Jika t hitung lebih besar daripada t tabel dengan tingkat signifikansi 5 %, maka hipotesis diterima.

G. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini akan dibahas mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, hipotesa penelitian, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN TEORITIS

Bab ini berisi landasan teori yang akan digunakan untuk mendukung pembahasan penelitian yang dilakukan. Hal-hal yang termuat dalam bab ini adalah komitmen, pengalaman, kepuasan kerja, unsur-unsur profesionalisme, gambaran umum auditing, jenis-jenis audit, jenis-jenis auditor, hirarkhi auditor dalam organisasi kantor akuntan publik, jasa yang diberikan kantor akuntan publik dan standar profesional akuntan publik.

BAB III ANALISIS DATA

Dalam bab ini akan dilakukan analisa data dengan menggunakan bantuan komputer yaitu dengan program SPSS versi 11.5 dan AMOS versi 4.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan yang didapat setelah analisis dilakukan, saran-saran yang Peneliti kemukakan dan juga keterbatasan-keterbatasan penelitian ini.

Daftar Pustaka

Arens, Alvin A dan James K. Loebbecke. 1996. *Auditing: Pendekatan Terpadu.* Edisi Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.

Guntur, Yohanes Sri dkk. *Analisis Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme dan Analisis Pengaruh Profesionalisme terhadap Hasil Kerja (Outcomes): Studi Empiris Auditor Internal Perusahaan Manufaktur Indonesia.* Jurnal MAKSI. Vol 1 Agustus 2002.

Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Publik. 2001. *Aturan Etika.* (www.akuntanpublik.org).

----------. 2004. *Directory 2004: Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik.*

Kamal, Maulana dan Ainun Na'im. *Pengaruh Perselisihan dalam Gaya Kinerja Anggaran terhadap Kinerja: Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.* Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol 3. No 1. Januari 2000.

Khomsiyah dan Nur Indriantoro. *Pengaruh Orientasi Etika terhadap Komitmen, dan Sensitivitas Etika Auditor Pemerintah di DKI Jakarta.* Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol 1. No 1. Januari 1998.

Kuntjoro, Zainuddin Sri. 2002. *Komitmen Organisasi.* (www.e-psikologi.com).

Mulyadi dan Kanaka Puradireja. 1998. *Auditing.* Buku 1. Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.

Munawir, H.S. 1995. *Auditing Modern.* Buku 1. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Murtanto dan Gudono. *Identifikasi Karakteristik-karakteristik Keahlian Audit: Profesi Akuntan Publik di Indonesia.* Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol 2. No 1. Januari 1999.

Pehiadang, Rissard dkk. 1997. *Konsultan Indonesia Dalam Perspektif.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Prabowo, Tommy. *BPKP Ganti Baju.* Media Akuntansi. No. 14/Th. VII/Oktober 2000.

Sari, Meini Permata. 2001. *Persepsi Auditee terhadap Profesionalisme Auditor Independen.* Skripsi. Fakultas Ekonomi Unsri.

Soedjais, Zaenal. 2002. *Kiat Sukses Meniti Karier Profesional*. Prosiding Kongres IX Ikatan Akuntan Indonesia. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia.

Suharto, Harry dan Edi Winarto. *Menjadi Akuntan Publik, Tidak Gampang*. Media Akuntansi. No. 4/Th.I/Oktober-November 1999.

Sularso, Sri dan Ainun Na'im. *Analisis Pengaruh Pengalaman Akuntan pada Pengetahuan dan Penggunaan Intuisi dalam Mendeteksi Kekeliruan*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol 2. No 2. Juli 1999.

Supriyono, R.A. 1998. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Independensi Penampilan Akuntan Publik: Suatu Hasil Penelitian Empiris Di Indonesia*. Yogyakarta: BPFE.

Suwandi dan Nur Indriantoro. *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol 2. No 2. Juli 1999.

Trisnaningsih, Sri. *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol 6. No 2. Mei 2003.

Winardi. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.